

## COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

Compte-rendu de la séance du 18/11/ 2025

### DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le président,

Depuis la création de l'OFB, les agents ont été assaillis d'instructions, de notes de service, de notes de cadrage et de textes régissant le travail de chacun. **L'établissement n'est pourtant pas capable de respecter les consignes ministérielles qui s'imposent à lui.** C'est par exemple le cas pour la prise en charge par l'établissement des accidents de travail pour les contractuels ayant des contrats de plus d'un an, que la direction a eu tant de mal à appliquer alors que les textes sont clairs. Pour certains accidents du travail, l'établissement s'oppose même à des médecins, considérant que l'imputabilité au service n'est pas avérée alors que plusieurs avis médicaux affirment le contraire. Souhaitez-vous, par ces actions, dissimuler le mal être des agents, pourtant trop souvent généré par le travail ? Pour autre exemple, la direction des outre-mer applique à tous les agents des durées minimales en poste que les textes supra ne considèrent que pour les seuls Inspecteurs de l'environnement primo-affectant. Cette même direction impose parfois des règles qu'aucun texte ne prévoit et va à l'encontre de ce qui se pratique partout ailleurs.

Après le maintien des effectifs, que la direction a voulu faire passer pour des victoires alors que la charge de travail augmentait, voici venu le temps des restrictions et de la baisse du plafond d'emploi. Encore cette année, vous souhaitez, comme votre prédécesseur, « sanctuariser » les services départementaux. **La suppression des postes en direction régionale impacte pourtant directement les services départementaux puisque la charge de travail se reporte sur eux.** Aucune décision n'a jamais été prise pour la suppression de missions, laissant l'appréciation aux différents échelons hiérarchiques intermédiaires sans leur donner d'outils de choix ou de simplification.

Il n'y a d'ailleurs **pas plus de simplification pour les fonctions support que pour les emplois techniques**. La fourniture de véhicules électriques aux techniciens informatiques ou autres personnels couvrant de grands territoires est une bonne illustration. La société Eurogroup, en charge de la réflexion sur la suppression des 15 premiers postes de l'OFB avait bien perçu une surabondance d'encadrants à l'OFB rendant ce **millefeuille hiérarchique complexificateur** plutôt que simplificateur. C'est notamment le cas pour le processus de validation comptable.

Vous souhaitez maintenant réformer la police administrative de cet établissement avec, pour faux argument, celui de la simplification. Vous insistez pourtant pour rajouter des tâches aux agents qu'ils n'avaient pas jusqu'alors : c'est le cas pour la rédaction des mises en demeure ou de rapports systématiques de contrôles même lorsqu'ils sont conformes alors que seuls les manquements étaient relevés jusqu'à présent. Souhaitez-vous faire plus que ce que vous demande le ministère pour booster votre carrière ?

Comme pour vos 10 mesures, c'est l'impression que ça donne ! **Vous semblez d'un côté défendre les agents de terrain mais vous en faites des grattes papier et des bureaucrates par ailleurs.** Quelle est la cohérence ? où est la simplification ? Avez-vous désormais pour objectif de museler cette police de l'environnement dont l'efficacité ou l'efficience a pourtant justifié la création de l'OFB ? La réalité est pourtant que la police administrative, malgré de grands pouvoirs, est contenue par le pouvoir politique qui l'exerce en définitive.

N'est-ce pas volontaire de développer la police des usages et des usagers pour réduire celle des activités pourtant plus nocive ? Ce type de politique protège t-elle mieux le vivant ?

Vous avez voulu des agents polyvalents mais la réalité est que **les compétences ont été perdues avec ce pluralisme**. Nous, représentants du personnel, avons alerté sur ce point. Désormais, après l'échec de ce pluralisme, si toutefois vous avez conscience de ce qui se passe dans les services, vous revenez en arrière : l'établissement recherche désormais des spécialistes dans différents domaines mais cette spécificité ne s'acquiert pas que par le compagnonnage, finalement très chronophage, alors que le temps manque à tout le monde. La formation est-elle vraiment à la hauteur des attendus ? Vous souhaitez réformer et moderniser les outils, ceux de gestion RH, ceux de gestion financière, ceux de gestion du temps d'activité, finalement tout en même temps mais **donnez-vous vraiment aux agents les bons outils pour maîtriser cette modernisation** et pour ne pas en faire un générateur de stress supplémentaire pour tous ? Nous traiterons aujourd'hui d'une stratégie pluriannuelle de formation mais pourquoi l'établissement n'a-t-il pas de stratégie de recrutement ? Pourquoi refusez-vous de parler de ce sujet avec les organisations syndicales ?

Après avoir imposé votre raison d'être aux personnels, vous les consultez désormais par des sondages orientés dont les résultats ne seront sans doute pas plus probants ni efficaces que l'enquête psychosociale. **Vous consultez finalement pour cocher la case, comme vous cochez celle du dialogue social mais c'est une nouvelle contradiction** : vous n'écoutez pas les représentants élus ! Pourquoi n'avez-vous pas consulté pour le port discret de l'arme ou pour l'inspection générale dont nous ne connaissons ni l'organigramme ni les missions ?

Pendant la crise agricole, vous avez fait croire aux agents que vous étiez capable de les défendre mais où en sommes-nous aujourd'hui ? Combien de plaintes de l'OFB ? Les coupables identifiés ont-ils été traduits devant la justice ? Nous avons vu vos interventions devant les politiques mais **avez-vous un bilan des actions concrètes de l'établissement, des dépôts de plaintes et des suites judiciaires** à nous transmettre ?

**Vous faites finalement illusion** : illusion auprès du ministère de l'agriculture et des agriculteurs pendant la crise agricole, illusion auprès des agents en faisant croire que les 10 mesures étaient une avancée, illusion d'une police de l'environnement efficace alors que vous développez des outils dont on connaît les blocages, illusion d'une simplification alors que les outils que vous mettez en place rendent les processus plus complexes, illusion de consulter alors que vous n'avez besoin de personne pour prendre vos décisions !

La réalité que vous ne voulez voir est qu'**avec vos actions, ou votre inaction, le moral des agents est au plus bas dans de nombreux services sinistrés**. Vous accordez parfois un soutien sans faille aux vrais responsables pendant que vous sanctionnez les autres ou que vous faites l'autruche. Beaucoup cherchent à quitter le navire en perdition, d'autres sont résignés, vidés de toute motivation car il n'y a personne pour tenir un autre cap que celui qui nous mène droit sur l'obstacle. Nous vous avons souvent alerté sur la passion qui s'estompe. Aujourd'hui, nous pouvons affirmer que vous en êtes le principal acteur. **Etes-vous encore capable d'inverser la tendance ou serez-vous le fossoyeur de la motivation des agents et de leur avenir à l'OFB ?**

## PREAMBULE

Le Directeur Général partage de nombreux points des déclarations liminaires. Il évoque les difficultés politiques actuelles qui ne simplifient pas une vision pluriannuelle de positionnement. La crise agricole n'est pas terminée mais le monde agricole ne cible plus l'OFB. Les agriculteurs mettent désormais en avant de vraies difficultés.

Nous sommes donc globalement sortis de la crise mais celle de l'OFB n'est pas terminée et il faut savoir ce qu'on veut faire de cet établissement. Son ambition est de tenir le cap et de faire tourner l'établissement. Pour la police des usages et des pressions il ne s'agit pas de choisir. Il faut trouver le juste équilibre là où on est attendus. Au sujet du compagnonnage, de la formation ou des transferts de compétences, il reste persuadé qu'on avait besoin de construire un socle commun. La force de cet établissement est d'avoir cette diversité et il faut réussir à transmettre ce savoir. Il indique que beaucoup d'efforts sont faits à l'OFB pour la formation, notamment en rapport à d'autres opérateurs.

Il consent que des efforts sont à faire sur le management à l'avenir car si le management ne fonctionne pas, les services non plus. Il évoque une crise plus générale du recrutement dans la fonction publique mais constate de bonnes facultés de l'établissement à recruter actuellement. Il précise que de nombreux agents d'autres corps sont aujourd'hui contents de rejoindre l'établissement. Il cite notamment la douane ou l'administration pénitentiaire. Les OS font cependant remarquer que certains retournent dans leur corps ou emploi d'origine. Il considère qu'il n'y a pas assez de passerelles entre les agents de l'OFB et les DDT ou DREAL par exemple et voit d'un bon œil l'arrivée d'autres expériences.

Sur l'imputabilité des accidents au service, il considère que le CSA n'est pas le lieu mais qu'il faudra regarder ça. Sur le bilan des plaintes, Sandrine CADIC nous présente un rapide bilan : 38 plaintes ou signalements pour outrages ou menaces dont 11 classées sans suites, 6 condamnations, 1 avertissement pénal probatoire et le refus d'une alternative aux poursuites qui passera donc en audience. Il n'y a pas eu de retour sur le reste. 23 plaintes ont été déposées pour dégradation de sites dont 8 classements, 1 en audience, 1 condamnation et pas de retour pour les autres. Enfin, 7 autres plaintes ont été déposées par d'autres propriétaires de site. La direction s'engage à nous donner le tableau dans la journée. Nous n'avons encore rien reçu.

La direction revient sur la perte des compétences et évoque ensuite la cartographie des compétences qui a été faite partout (à des niveaux plus aboutis que d'autres en région) mais indique qu'il n'y a pas de mise à jour. Le DG ne veut pas en faire une usine à gaz et la DGA considère que cette cartographie est avant tout un outil managérial.

## DÉROULÉ DE L'ORDRE DU JOUR

Le PV du CSA du 14 octobre 2025 est adopté à l'unanimité

### 1. Projet de contrat d'objectifs et de performance (pour avis)

Le projet de COP identifie 4 priorités des pouvoirs publics et 4 orientations stratégiques très générales qui se déclinent en 18 objectifs opérationnels.

- **7 objectifs opérationnels « transverses » :**

Contribuer à la politique de restauration de la nature

Faciliter la conciliation entre les enjeux de protection de l'eau et de la biodiversité et les objectifs des autres politiques publiques

Consolider l'ancrage territorial de l'OFB et le continuum de ses missions

Accompagner les Outre-mer dans leur transition écologique

Mettre en récits la biodiversité, en s'appuyant sur des bases scientifiques solides

Renforcer la coordination entre les agences de l'eau et l'OFB

Inscrire l'OFB dans la transformation numérique de la société

- **8 objectifs opérationnels « métiers » :**

**CONNAITRE**

Incarner l'établissement de référence en matière de surveillance et de données sur l'eau, la biodiversité et les milieux marins

Développer une recherche et une expertise sur l'eau et la biodiversité

**ACCOMPAGNER**

Appuyer les politiques publiques

Gérer les aires protégées et les territoires confiés à l'OFB, et appuyer les réseaux

Mobiliser les acteurs et les citoyens

**PROTEGER**

Assurer une police de l'environnement proportionnée pour les territoires et les usagers de la nature

Mobiliser tous les leviers disponibles pour une police de l'environnement plus efficace et mieux acceptée

Assurer l'organisation de l'examen du permis de chasser et la délivrance des titres

- **3 objectifs opérationnels « supports » :**

Consolider, optimiser et moderniser

Mobiliser de nouvelles sources de financement pour la biodiversité

Construire un établissement public exemplaire et responsable

Le COP découle directement de la lettre de cadrage des ministres signée le 18 mars 2025. Les orientations stratégiques ont été votées au CA. Il s'agit donc ici de valider les objectifs opérationnels et les indicateurs.

La direction nous indique que les discussions avec les tutelles ne sont pas encore abouties et il peut donc y avoir des ajustements mais l'objectif du jour est surtout de valider les indicateurs. Pour que le document reste relativement sobre, il a été choisi de n'avoir qu'un seul indicateur par objectif opérationnel.

Les organisations syndicales listent certains indicateurs considérés comme non pertinents ou pour lesquels il manque des précisions.

Globalement, on retrouve dans ce COP et ses indicateurs des attentes de nos ministères comme "le droit à l'erreur" et des objectifs directement issues des 10 mesures comme l'inspection générale avec, par exemple, le nombre de signalement comme indicateur d'une police de l'environnement proportionné pour les territoires et les usagers de la nature. Il y a aussi la formation des agents de l'OFB aux enjeux de l'économie agricole, *comme si ça pouvait ou devait changer le comportement des agents envers la profession...*

FO interroge sur l'adéquation entre mission et moyens. Plus concrètement que des orientations ou des objectifs opérationnels : quelles sont les missions qui vont être supprimées avec des moyens en baisse ?

En réponse, Olivier THIBAULT indique que ce n'est pas un contrat d'objectif et de moyens. Il précise qu'ils ont essayé de mettre des indicateurs qui ne sont pas liés aux finances. Il explique que certains indicateurs de contexte, comme la baisse des populations d'oiseaux, sont ceux de la SNB et ne nous engagent pas. Il revient sur l'indicateur de formation des agriculteurs au droit de l'environnement (le même que celui qui parle de formation pour les agents de l'OFB) et précise qu'il s'agit de formation à destination des agents de développement en mesure miroir.

Pour autre exemple, l'indicateur concernant l'objectif de mobiliser tous les leviers disponibles pour une police de l'environnement plus efficace et mieux acceptée est le suivant :

a) S'agissant de la police judiciaire : taux d'élucidation des procédures judiciaires

Ratio entre « le nombre d'enquêtes judiciaires avec un mis en cause identifié » et « le nombre total d'enquêtes judiciaires »

Cible 2030 : 85 %

b) S'agissant de la police administrative : ratio entre le nombre de suites effectivement décidées par le préfet et le nombre de suites proposées par l'OFB.

Sur les commentaires négatifs des organisations syndicales, le DG accepte de supprimer ou modifier certaines formulations. Le SNE a par exemple rappelé que la baisse des émissions de gaz à effet de serre comme indicateur pour construire un établissement exemplaire et équitable allait forcément toucher les agents et qu'il valait mieux des indicateurs en leur faveur. Le DG propose donc de remplacer cet indicateur par la réalisation du PAPRIPACT (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail).

Sur les inquiétudes formulées pour les Parcs Nationaux, le DG répond que les fusions ne sont pas la priorité du gouvernement qui se concentre sur le budget actuellement mais on peut se douter que ça reviendra dans le débat. Aujourd'hui il faut donc répondre à la mutualisation des fonctions support. Selon lui, ce rattachement solidifie contre des fusions.

*Pour FO, c'est une façon de voir mais on peut aussi y voir tout le contraire c'est à dire qu'une fois le rattachement finalisé il ne reste plus qu'à fusionner. c'est un peu comme la police administrative : une fois qu'on aura mis le pied dedans, il est plus facile d'imaginer un rattachement aux DDT ou aux DREAL...*

Malgré les modifications apportées aux indicateurs en séance, le vote est unanime !

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
Contre	Contre	Contre	Contre	Contre	Contre



### La position de FO :

Pour FO, on voit dans ce COP les mesures imaginées par notre directeur comme solution aux critiques des tutelles. Nous n'y sommes pas favorables ! Par ailleurs, **il n'est pas cohérent de parler de "performance"**, puisqu'il s'agit bien de ça aussi, sans évoquer des moyens en baisse ou **sans revoir les ambitions**. Nous avons l'impression qu'à travers ce COP, notre DG essaye de "retomber sur ses pattes" en casant ses mesures "phares" comme indicateur de réussite.

Avec ce vote, la direction est obligée de proposer le réexamen du sujet. La date est fixée au 26/11/2025 entre 9 h et 10 h.

## 2. Prolongation des astreintes dans les services départementaux (pour avis)

Le bilan présenté fait état de 2081 journées d'astreintes en 2024 dont 88 % avec un délai de prévenance supérieur à 15 jours.

Parmi les 550 agents ayant participé à l'astreinte, 4 ont effectué plus de 17 astreintes. Les dates des 11 et 12 mai, le 1er janvier et les 25, 26 ou 29 décembre ont particulièrement concentré les astreintes. Des interventions ont été nécessaires dans 4,3 % des cas. Le coût total a été de 85 803 € dont 5112 € pour les interventions. Les indemnités annuelles vont de 35 à 1211 € par agent. Le bilan fait état de quelques dysfonctionnements dans les déclarations. C'est par exemple la déclaration d'un seul ou de 3 agents en astreinte, d'aucun en astreinte ou en service ou le cumul d'un agent en astreinte et un autre en service sur certains samedis, dimanches ou jours fériés.

Certains SD ont parfois programmé un nombre de week-end très largement supérieur au plafond prévu.

Sandrine CADIC nous précise lors de sa présentation que, pour les départements à peu d'encadrants, il avait été toléré qu'un agent expérimenté puisse encadrer l'astreinte sur validation du DR. CHRONOTIME, le nouvel outil de gestion du temps d'activité (qui sera mis en place en milieu d'année 2026) doit permettre une simplification du suivi et du rapportage.

FO s'étonne d'un bilan seulement sur les chiffres de 2024 alors que la note prévoit le bilan annuel afin d'assurer un suivi régulier et son articulation avec le travail du week-end. FO interroge sur la surprogrammation des astreintes dans certains services et la nécessité d'une analyse plus fine, qui aurait sans doute permis de ne pas reproduire les erreurs en 2025. Pour FO la question à se poser est finalement : quel nombre de week-end travaillés par agent auraient été nécessaire pour respecter la note dans les services concernés et ce nombre est-il tenable par les agents ?

La DGA indique qu'une analyse qualitative sera menée par l'inspection générale, maintenant que son directeur est nommé. Il était présent en séance.

FO regrette les imprécisions sur les causes de 23 interventions étudiées (dans seulement 6 DR) parmi les 89 réalisées au total. Les organisations syndicales dénoncent toutes l'insuffisance de ce bilan qui n'aurait finalement pas dû être présenté. Nous comprenons cependant que la direction avait besoin de valider une pérennisation ou une prolongation du dispositif expérimental.

Quelles sont les économies réalisées par l'établissement, quel est le bilan des appels, quel est le comparatif entre week-end travaillé et week-end en astreinte ? Autant de questions qui resteront sans réponse.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
Abstention	Pour	Abstention	Abstention	Contre	


**La position de FO :**

FO est plutôt favorable à ce dispositif d'astreinte qui peut répondre au manque d'effectif dans les services mais considère que **le bilan annuel doit être plus fin** que celui présenté aujourd'hui pour vérifier qu'il n'y a **pas de recours abusif à l'astreinte** ou que **le nombre de week-end travaillés n'est pas trop important au regard du faible effectif de certains services**. La direction doit être vigilante sur ces 2 points.

### 3. Renouvellement du rattachement de l'établissement à la procédure ministérielle de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte (pour avis)

Un nouvel arrêté ministériel a été publié le 12 mars 2025, abrogeant le précédent. Les principales évolutions concernent la possibilité de signalement dématérialisé et la publication de la procédure de recueil et de traitement des signalements sur les sites intranet et extranet du ministère mais aussi de l'établissement.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Pour	Pour	Pour	Pour	Pour


**La position de FO :**

Aucune raison apparente de s'opposer à ce renouvellement.

### 4. Projet de stratégie pluriannuelle de formation 2026-2030 (pour avis)

Comme pour les astreintes, la présentation et les documents fournis manquent de contenu. Un GT a eu lieu le 21 octobre 2025. L'idée est d'avoir une stratégie sur la durée du COP avec une nouvelle architecture. Un bilan à mi-parcours aura lieu en 2028.

FO fait remarquer que dans le cadre d'une stratégie, il serait sans doute nécessaire d'étoffer la formation initiale pour que les agents soient plus directement opérationnels dans les services avec, par exemple, un module court sur des thématiques comme le traitement des pollutions (du type pollution express) ou la CITES.

Alors qu'une discussion sur l'IA est ouverte, Olivier THIBAULT indique que le point mérite une réflexion spécifique, avec nécessité de formation. Il évoque la possibilité de modifier la charte numérique ou de créer un document dédié.

La DRH indique que le parcours de formation sera en correspondance aux attentes/mission et que l'approche par parcours ou métiers sera priorisée.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Pour	Abstention	Pour	Pour	Pour



**La position de FO :**

**FO motive une abstention par l'absence de document finalisé alors que nous n'avons évoqué que de grands principes et ne connaissons finalement pas le contenu de la stratégie.**

## 5. Projet de plan de formation 2026 incluant le volet santé et sécurité des conditions de travail (pour avis)

La présentation du sujet n'est pas plus claire que la précédente. Le SNE interroge sur la formation management. Le responsable formation indique que le volume utilisé reste faible mais que le déploiement de cette thématique ne pose pas de difficulté. Le DG confirme la nécessité d'un point de vigilance sur ce thème mais précise une montée en puissance du coaching déjà mis en place.

Le plan de formation 2026 inclut quelques nouveautés que le responsable formation considère supportables dans la charge de formation.

<b>VOTE</b>	SNE-FSU	<b>FO</b>	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Pour	<b>Abstention</b>	Pour	Pour	Abstention



**La position de FO :**

**Pour FO, il faut maintenant que les dates de formation soient transmises rapidement afin que les agents puissent les prévoir dans leur planning prévisionnel.**

## 6. Projet de note de service concernant les jours de fermeture en 2026 (pour avis)

Comme chaque année, la direction nous propose des jours de fermeture de l'établissement (hors service de terrain) correspondant à des "ponts" pour éviter des présences isolées sur site.

Les jours proposés sont le vendredi 2 janvier, le vendredi 15 mai et le lundi 13 juillet.

<b>VOTE</b>	SNE-FSU	<b>FO</b>	CGT	EFA-CGC	UNSA
	CONTRE	CONTRE	Pour	CONTRE	CONTRE



**La position de FO :**

Comme chaque année **FO s'oppose à ces jours de fermeture** et préfèrerait que chacun puisse décider s'il va faire le pont ou non pour les week-end concernés.

## 7. Bilan des chantiers 2025 et présentation des chantiers 2026 (pour information)

De nombreux chantiers sont listés pour 2026 :

Nouveau logiciel GTA (gestion du temps d'activité), revalorisation des indemnités pour les dimanches et jours fériés travaillés, concours 2027, mise en conformité des LDG mobilités avec les LDG ministérielles qui sont en cours de discussion, retour attendu du guichet unique (GU) sur la quasi statut, attractivité de l'OFB, meilleur accueil des nouveaux agents, révision des LDG promotion, bilan des astreintes, ITT, prévention des risques, DUERP et PAPRIPACT, instruction montagne, instruction nautique, plan égalité professionnelle, BEGES (Bilan des émissions de gaz à effet de serre), caméra piéton, IA, habillement/équipement, SPSI (schéma pluriannuel de stratégie immobilière), remplacement FDD et SI Finance...

FO évoque la nécessité d'un retour d'expérience rapide sur le marché voyagiste car il y a déjà eu des bugs de réservation et de paiement. Par ailleurs certaines DR ou DN ne permettent pas aux agents d'utiliser directement la plateforme alors que l'utilisation en est finalement simple et que le dispositif de validation permet un parfait contrôle.

FO demande à ce qu'un planning prévisionnel, digne de ce nom, soit communiqué car nous n'avons finalement qu'une indication du semestre dans le meilleur des cas et les représentants du personnel ont besoin de savoir quelle sera leur charge de travail avec notamment les sujets qui nécessitent des groupes de travail avant les instances.

Denis CHARISOUX nous présente le contrôle URSSAF ayant eu lieu cet été (pendant 4 mois). Les observations ont été rendues et nous sommes désormais dans la phase contradictoire. 2 sujets ont été soulevés :

- la non utilisation du marché voyagiste et la demande de l'URSSAF de déclarer comme avantage en nature la différence entre le taux perçu de 90 € et la somme réellement payée (finalement maximum entre 56 € et 90 €). Cela concerne principalement les BMI ou les agents de la DGPT
- pour l'ASSOFOB, l'URSSAF demande également la déclaration d'avantages en nature pour les aides perçues. Une solution consisterait à transformer ces aides pour qu'elles ne soient plus à déclarer (dans la limite de 196 €).



#### La position de FO :

Vu le nombre de chantiers prévus en 2026, **il est indispensable d'avoir un planning prévisionnel (on peut toujours rêver)**

### 8. Suivi des avis (pour information)

Le tableau nous est fourni, comme d'habitude avec des sujets clos, d'autres en cours mais il ne nous semble pas nécessaire d'en communiquer tous les éléments ici.

Le sujet de la PRS (prime de restructuration de service) est évoqué avec encore 3 cas (implantations) éligibles sans réponse à ce jour. **Olivier THIBAULT convient que des réponses doivent être données à tous les agents ayant fait une demande...**

### 9. Questions diverses

- **Revalorisation des indemnités pour les dimanches et jours fériés travaillés :**

Le GU a été saisi mais la direction ne peut donner d'échéance car cela dépend désormais de Bercy.

- **Promotion IAE :**

2 agents ont été nommés cette année. Les 2 DRH des ministères essayent d'avancer sur le sujet. Il y a obligation de mobilité mais nous comprenons que quelques cas dérogatoires sont possibles. Denis CHARISSEUX explique qu'il est tout de même compliqué de les justifier.

Pour pallier ce faible nombre de promotions, FO évoque et justifie la création d'un corps technique spécifique à l'établissement comme cela a pu se faire ailleurs. Le DGDR explique que la demande a été faite mais que la tendance actuelle n'est pas à la création de corps mais plutôt à la fusion ou suppression.

Cette création est pourtant pleinement justifiée depuis la requalification qui a finalement regroupé 5 anciens grades en seulement 3, sans grande perspective d'évolution de carrière.

Dans les conditions actuelles, la direction ne peut qu'encourager les agents à passer le concours

- **Renouvellement de la flotte des véhicules sérigraphiés (question UNSA) :**

Le directeur général indique qu'une analyse précise des besoins de renouvellement a été faite et précise que peu de véhicules sérigraphiés ont beaucoup de kilomètres.

- **Commande matériel CSP = boitier de commande du gyrophare et 2 tons (question UNSA) :**

Pas de réponse de la direction sur ce point

Sur du matériel spécifique particulièrement utilisé par les BMI, FO regrette qu'il n'existe plus de dispositif pour l'extinction de toute lumière sur les véhicules qui se transforment en sapin de noel pendant les surveillances de nuit.

- **Tenue de cérémonie accessible à tous les agents qui le souhaitent (question UNSA) :**

Le DG indique que le chantier peut être traité lors d'un prochain GT habillement.

- **Usage de Whatsapp :**

l'appli est-elle autorisée - réponse OUI - pour le DG, les consignes hiérarchiques ont la même valeur par ce biais que par un autre - le droit à la déconnexion est bien dans la charte des usages - on ne peut pas reprocher à un agent de ne pas avoir ce type d'application !

- **Zoom et utilisation de l'IA :**

2 modalités soit retranscription soit enregistrement - question de la possibilité de refus par l'agent - réponse à voir dans la charte - A traiter

- **Droit syndical :**

Date de mise en place de pages dédiées sur intranet ? Réponse DG : il faut désigner un représentant par OS pour déposer les documents sur intranet pour être en conformité avec les disposition signée il y a 2 ans.

- **Alignment des rémunérations des TSDD et contractuels sur celles des TE :**

Le DG nous indique que le décret sur les aptitudes TE est en bonne voie et que la solution peut être une intégration ou détachement sur corps (avec la contrepartie déjà identifiée de sortie du corps en cas d'inaptitude) et l'avancée du quasi statut pour les contractuels.

Voici les perspectives d'une avancée majeure pour les IE fonctionnaires : **intégrer le corps plutôt que rester sur une PNA** (Position Normale d'Activité) injuste et injustifiée. Que ce soit pour les fonctionnaires ou pour les contractuels, il y a quand même encore un long chemin avant d'avoir vraiment gain de cause car les promesses n'engagent que ceux qui y croient !

### A RETENIR DE CE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

- **Un contrat d'objectif à conforme aux ambitions déjà annoncées de notre directeur général** : de la police administrative, une déclinaison de quelques mesures phares résultant de la crise agricole mais un contrat ou la performance est à l'image des moyens : en baisse !

- **Un bilan sur les astreintes insuffisant alors que les chiffres sont de 2024.**

- Un projet de stratégie pluriannuelle de formation vide.

- Un projet de plan de formation en évolution bien que ces évolutions ne soient pas listées.

- Une présentation des chantiers 2026 sans programmation, sans anticipation.

On peut résumer ce CSA comme une démonstration de l'ambiance actuelle à l'OFB : **des projets inaboutis à cause d'une surcharge de travail** ou d'un manque criant de motivation à travailler sur des sujets imposés dans des délais contraints. La direction est confrontée aux mêmes problèmes que l'ensemble des agents mais sans avoir le courage ni de l'avouer ni d'agir vraiment pour changer les choses.

On peut déjà vous annoncer que les ambitions de la direction pour 2026 seront forcément revues à la baisse.

#### Vos représentants FO au CSA

- **Titulaires FO :**
  - Benoît PRADAL (**SNAPE-FO**)
  - Fabrice MORIZUR (**SNP2E-FO**)
- **Suppléants FO :**
  - Paul-Émilien TOUCRY (**SNAPE-FO**)
  - Sophie LE NAER-PANAU (**SNP2E-FO**)

#### CONTACT

Pour les ATE / TE : [snape-fo@ofb.gouv.fr](mailto:snape-fo@ofb.gouv.fr)

Pour les ITPE : [snipect-fo@ofb.gouv.fr](mailto:snipect-fo@ofb.gouv.fr)

Pour les IAE : [sniae-fo@ofb.gouv.fr](mailto:sniae-fo@ofb.gouv.fr)

Pour les autres personnels : [fo@ofb.gouv.fr](mailto:fo@ofb.gouv.fr)